



GRAND EST

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Flash informpro

RÉFORME DE L'ALTERNANCE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

La Loi 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle réforme l'alternance, dont les contrats d'apprentissage, la formation professionnelle, et notamment les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi et l'assurance chômage.

Le secteur EFOP de la CFDT Grand-Est vous propose une série de flashs info, essentiellement à destination des militants d'entreprise, afin de vous relater les nouveautés issues de cette Loi, en tout cas celles dont l'impact vise l'entreprise et ses salariés au fur-et-à-mesure de la publication des décrets d'application.

N°5 · Janvier 2019

L'UTILISATION DU CPF POUR UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le CPF peut être utilisé par les salariés souhaitant changer de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Le CPF permet de financer des formations en lien avec le projet. La Loi du 5 septembre 2018 crée le **congé de transition professionnelle**, celui-ci prenant le relais du congé individuel de formation (CIF) supprimé au 31 décembre 2018.

LE CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

La demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle doit être présentée à l'employeur par écrit. Elle doit indiquer la date du début de l'action de formation, la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné. Pour faire cette demande, le salarié respecte un délai de 120 jours avant le début de l'action, lorsque celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois. Quand la formation est à temps partiel ou entraîne une interruption d'une durée inférieure à 6 mois, le délai est de 60 jours. L'employeur doit donner sa réponse, par écrit, dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est accordée.

LE REPORT DU CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'employeur peut différer la prise du congé de transition professionnelle pour une durée maximale de 9 mois (après avis du CSE si il en existe un), lorsque l'absence du salarié porte atteinte à la bonne marche de l'entreprise. C'est le cas lorsque :

- dans un établissement de 100 salariés et plus, quand le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé dépasse 2% de l'effectif total ;
- dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne doit bénéficier qu'à un salarié à la fois.

Les demandes de congés différées par l'employeur sont retenues suivant l'**ordre de priorité suivant** :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau IV (Baccalauréat) ;
- les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Dans une même entreprise, un salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne pourra pas reprendre un même congé avant un certain délai. Ce délai exprimé en mois, correspond à 10 fois la durée du dernier projet effectué (supérieur à 6 mois et inférieur à 6 ans).

LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Après avoir obtenu l'accord de l'employeur, le salarié doit réaliser gratuitement une action de positionnement préalable. C'est un document qui identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté.

Le salarié doit, par la suite, déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente (de son lieu de résidence principale ou son lieu de travail). Le salarié ne peut déposer qu'une seule demande à la fois.

Pour les salariés titulaires d'un CDD, un projet de transition professionnelle peut être réalisé durant l'exécution du contrat de travail. L'employeur doit donner son accord si le salarié souhaite faire la formation pendant son temps de travail (tout ou en partie).

L'UTILISATION DU CPF POUR UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (suite)

La commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) peut décider de prendre en charge le projet même quand l'action de formation débute après le terme du contrat de travail (au plus tard 6 mois après celui-ci). Le travailleur a alors la qualité de stagiaire.

LES CRITÈRES DE LA PRISE EN CHARGE DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

La commission paritaire interprofessionnelle apprécie la pertinence du projet professionnel selon plusieurs critères **cumulatifs** :

- la cohérence du projet (destiné à permettre de changer de métier ou de profession) ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation (notamment dans la région).

LA PRISE EN CHARGE PAR LA CPIR

Sont pris en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas et hébergement) ;
- la rémunération minimale prévue par décret ;
- les cotisations de Sécurité sociale liées à cette rémunération.

La CPIR peut rejeter une demande de prise en charge. Elle doit alors informer le salarié des raisons de ce rejet et de la possibilité de déposer un recours. Ce recours est adressé à la CPIR dans un délai de 2 mois à compter du rejet. Le recours est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la CPIR. La décision prise est notifiée au salarié dans les 2 mois de la date de dépôt du recours. Le salarié peut solliciter une médiation de France Compétences.

Quand une décision du salarié de rompre son contrat de travail intervient après la prise en charge d'un projet, cette dernière est maintenue à condition de trouver un nouveau contrat de travail dans un délai d'un mois (le nouvel employeur doit donner son accord à la demande de congé).

*Décret n° 2018-1332 du 28 décembre 2018
relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.*

